

إدارة المسار الوظيفي

5

نهاية علاقة العمل

انقطاع علاقة العمل تؤدي إلى توقف المسار
الوظيفي بالمنظمة، و أسباب هذا الانقطاع
كثيرة: انقضاء مدة عقد العمل، الاستقالة،
التسريح الاقتصادي أو غير الاقتصادي،
التقاعد، الإنهاء التوافقي و القوة القاهرة.

La force majeure

Un événement imprévisible, inévitable, insurmontable, rendant impossible l'exécution du contrat de travail, entraîne le cas de force majeure, c'est-à-dire sa suspension, sa rupture selon sa durée. Parmi les cas de force majeure possibles, citons :

- un cataclysme naturel (inondation, tremblement de terre, incendie, par exemple) provoquant la destruction des locaux de travail;
- le fait du prince (décision de l'autorité publique mettant l'entreprise dans l'impossibilité de continuer son activité);
- le décès du salarié.

La démission

Il y a démission lorsque le salarié décide de rompre le contrat de travail à durée indéterminée.

La retraite

La rupture du contrat de travail peut être entraînée par la mise à la retraite par l'employeur ou le départ volontaire à la retraite. Il existe une période avant 60 ans, pendant laquelle le départ à la retraite relève de la seule initiative du salarié.

Le licenciement non économique
Lorsque l'employeur prend
l'initiative de résilier le contrat de
travail, il pratique un licenciement.

...

Peuvent constituer des motifs de licenciement :

- des absences répétées ou un abandon de poste;
 - un abus de confiance;
- l'inaptitude physique du salarié à tenir son emploi;
 - le comportement;
 - le dénigrement de l'entreprise;
 - le manque de loyauté;
 - la faute professionnelle;
 - la commission d'une infraction;
 - l'indiscipline;
- les agissements de harcèlement sexuel ou moral;
- l'insuffisance professionnelle et l'insuffisance de résultats.

Le licenciement économique

Constitue un licenciement économique un licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant :

- d'une suppression ou d'une transformation d'emploi;
- d'une modification du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques;
- de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

La rupture conventionnelle

Lorsque l'entreprise et le salarié conviennent par accord de rupture amiable de mettre fin au contrat, on parle de rupture conventionnelle.

La fin du contrat de travail à durée déterminée

Elle est de plein droit à l'échéance du terme.

La rupture anticipée du contrat à durée déterminée peut intervenir dans différents cas :

- par accord des parties;
- en cas de faute grave;
- en cas de force majeure.